

Felnőttképzés, esélyegyenlőség, közigazgatás

A Tanács állásfoglalása az egész életen át tartó tanulás² jobb integrációjára, az egész életen át tartó tanulási stratégiákban³ című dokumentum, Széll Kálmán Terv, ill. a Magyar Munka Terv és az elmúlt 10 év magyarországi tapasztalatai alapján a következő kérdésekre keressük a választ:

- Szükséges-e folyton változtatnunk karrierlehetőségeink érdekében?
- Gyakrabban változik ma az életünk a képzés és a foglalkoztatás terén?
- Hogyan alakult az állami részvétel a foglalkoztatottság elősegítésében?
- Továbbra is kihívás-e az esélyegyenlőség biztosítása az oktatás és a képzés számára?

Talán nem túlzás azt állítani, hogy a felnőttképzés a felnőttek életre szóló programja. A tudás aggregálásának intézményesített formái, a tudás fókuszálásának segítségével járulnak hozzá az egyén sikereihez. Ismeretek megszerzésének szükségessége a felnőttképzés hajtóereje. Minden felnőtt az elmélet, gyakorlat és a kutatás hármastárját járja, a haladó gondolkodásúak tudatosan.

Csakis a tudás teremt használható lehetőséget. A lehetőségek megismerése, birtoklása, bővítése, továbbadása pedig maga az élet. A globális, regionális helyi szabályrendszer és morál a megismerés által nem akadályként, hanem fogódzóként jelentkezik az életünkben. A felnőttképzés felelőssége, hogy e szabályrendszert megismertesse, de az is, hogy megteremtse a megismerhetőség egyes feltételeit. A felnőttképzés nem szakadhat el szülőanyjától a befolyásolástól, de annak kifinomult aspektusait használja fel céljai eléréséhez. Nagy álmat kerget, kiszámíthatóságot mutat, és segítő kezet nyújt.

A közszolgálat monopol helyzete a foglalkoztatási piacon nem csupán előny, hanem speciális feladatrendszer is, mely a versenyszféra hiányában is versenyhelyzetben van: lehetőségeket kell teremtenie. A gyermek éveit gyarapodása által válik felnőtté, a felnőttképzés rendszerét működtető állam, a tudás és az anyagi háttér biztosítása által válik jóvá, éretté.

Szükséges-e folyton változtatnunk karrierlehetőségeink érdekében?

Vajon kinek a feladata a saját életen belüli karrierlehetőség előmozdítása? Amennyiben feltételezzük, hogy az egyéni karrier és a képességek között korreláció van, Longworth-nek kell igazat adnunk, aki szerint az egyén, a társadalmi szereplők, és az állam feladata az egész életen át tartó tanulás előmozdítása.⁴ Könnyen belátható, hogy kezdetben a szűkebb család is feladatának érzi a gyermek karrierjének előmozdítását, de családi diszfunkciók esetén ez a feladat államra, hárul.

Egyéni karriert befolyásoló személyek, szervezetek:

- Szülők

¹ dr. Makkos Nándor a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola doktorandusza

² Németh Balázs a lifelong learning paradigma értelmezése Országos Foglalkoztatási Közalapítvány SZFK 2007-7242 Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara

³ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies 290 5th EDUCATION, YOUTH AND CULTURE Council meeting Brussels, 21. November, 2008

⁴ Norman Longworth Learning City for a Learning Century. Stylus Publishing Inc. 1999 p. 71 and 90.

- Szülők helyett az állam⁵
- Képzésben résztvevő, (gyermek, felnőtt, idős)
- Társadalmi szervezetek
- Állam (oktatás,⁶ foglalkoztatás, felnőttképzés,⁷ munkaerő-piaci intézmények⁸
- Non formális képzés intézményei (pl. közművelődési intézmények, sport klubok)
- Közigazgatási alrendszerek (pl. minisztériumok, kormányhivatalok foglalkoztatási osztályai, főosztályai, felnőttképzési intézmények, önkormányzatok)

Az oktatási és szakmai döntéshozatal, annak megtervezése és a célok meghatározása kezdetben a szülők felelőssége. A szülők pontos és értelmes információkat adnak a tanárok számára, amivel az iskolai tájékoztató tevékenységeket is támogatják.⁹ Az egyéni életpálya további részében az állam intézményei által széleskörűen biztosít támogatást az egyéni karrier kialakításában. Társadalmi szervezetek non formális képzési formáikkal járulhatnak hozzá az egyéni karrier alakításához, és szerepük van az állampolgári magatartás alakításában is.

A tanácsadó szolgáltatásokhoz történő hozzáférés biztosítása elsősorban állami feladat, melyet nemzetközi szerződések, nemzetközi szervezettel kötött szerződések, és belső jogszabályok is garantálnak.¹⁰ Minőségbiztosítási feladatokat a felnőttképzés területén, magas színvonalon azon állami szerv alkalmazottai képesek ellátni, akik megfelelnek a rendeletben előírt feltételeknek, és naponta kapcsolatba kerülnek az ellátásokat igénybe vevőkkel.¹¹

A felnőttoktatásban a versenyképesség és a foglalkoztatás előmozdítása, a nemzedékek közötti szegénység és hátrányok kezelése létfontosságú az egyének, családok, közösségek boldogulása érdekében, mely jól szolgálja a demokrácia céljait és a társadalmi kohéziót is. A felnőttképzéssel kapcsolatban a fentiekén kívül még számos követelményt támasztunk, pl. a felnőttet készítése fel az életre, új értéket biztosítson a változó világban, elérhető legyen általa a tartós foglalkoztatottság, a változó képzési, szociálpolitikai, szociáletikai követelményeknek feleljen meg, érje el, hogy a felsőoktatás feleljen meg a felnőttképzés céljainak, a résztvevő ügyfél speciális elvárásainak, és a kormányzati elvárásoknak is.¹²

Az oktatásnak, képzésnek egész életen át kell tartania, ha befogadó és demokratikus társadalmat akarunk kialakítani.

I. Gyakrabban változik ma az életünk a képzés és a foglalkoztatás terén?

A készségek gyermekkori elsajátítása jelenti azt a lehetőséget mely alapvetően fontos az egyén, az üzleti szféra és a társadalom számára egyaránt. Az egyéni karrier során fontos, hogy az állami képzésben résztvevő személy azokat az ismereteket sajátítsa el, melyeket

⁵ 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról 86.§. (4)

⁶ 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 18.§. (f)

⁷ 1977. évi 21. törvényerejű rendelet az emberi képességek kifejlesztése érdekében való pályaválasztási tanácsadásról és szakképzésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1975. évi 60. ülészakán, 1975. június 23-án elfogadott egyezmény kihirdetéséről

⁸ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről I. rész 9., 9., 15., 20 cikk

⁹ A Model Comprehensive, Developmental Guidance and Counseling Program for Texas Public Schools A Guide for Program Development Pre-K-12th Grade Revised 2004 file:///C:/Users/59406-PC/Downloads/counseling%20guidance%20(3).pdf p.17

¹⁰ 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

¹¹ Dr. Zrinszky László Bevezetés a felnőttképzés tudományába, Okker Oktatási Iroda 1995. 3. o.

¹² Koltai Dénes és Lada László Az Andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Tanulmánykötet. Nemzeti Felnőttképzési Intézet Budapest, 2006. 13. o

foglalkozása során használ, és melyeket munkahelyén tovább fog fejleszteni, mert ennek nemzetgazdasági jelentősége van.

Az egész életen át tartó tanulás európai térségének megvalósításáról szóló bizottsági közlemény és az egész életen át tartó tanulásról szóló, 2002. június 27-i tanácsi állásfoglalás, az "új alapkészségek" prioritásként való meghatározását irányozta elő, és hangsúlyozta, hogy az egész életen át tartó tanulásnak ki kell terjednie az iskoláskor előtti kortól a nyugdíjkorhatárig tartó tanulásig.¹³ A Tanács által 2008-ban meghatározott prioritások első helyen szintén a munkakeresők és munkavállalók saját karriermenedzselési képességének fejlesztését említik.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által meghatározott kulcskompetenciák közül az első hétből hat kifejezetten a kisgyermekkorban elsajátítható kompetenciák közé tartozik. Személyes hatékonysági kompetenciák: szociális kompetencia, megbízhatóság, önállóság, konfliktuskezelés. Ismeretszerzési kompetenciák: kommunikáció – nyelvi kifejezőképesség (aktív hallgatás és beszéd), kritikai és analitikus gondolkodás, tanulási képesség.

További kompetenciák a munkahely megszerzését és megtartását, ill. az előmenetelben töltenek be fontos szerepet. Munkahelyi kompetenciák: csapatmunka, alkalmazkodás és rugalmasság, ügyfélközpontúság, tervezés és szervezés, problémamegoldás és döntéshozatal, időtervezés, ütemezés, koordináció, adminisztrációs pontosság, ellenőrzés. Menedzsment-kompetenciák: munka ellenőrzése.¹⁴

A saját karriergondozási képesség¹⁵ – mely a fenti készségeken alapul – első helyen áll a célszemélyek beilleszkedését illetően, ahol birtokába kerülhetnek a saját képzési és beilleszkedési lehetőségeik alakításának.

Az álláskereső saját karriergondozási képessége tanulásképességük folyamatos birtoklása által biztosítható. „Az oktatás ugyanis egy igen erőteljes jog és eszköz, mely a gazdaságilag és szociálisan hátrányos helyzetű gyermekeknek és felnőtteknek lehetőséget biztosít, hogy kiemelkedjenek a szegénységből, és a társadalom teljes értékű tagjai lehessenek.”¹⁶

A közigazgatási rendszer fontos alapeleme az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elve is, mely a képzésekhez való egyenlő esélyű hozzáférés, valamint az állami munkahelyteremtő források biztosításában is megnyilvánul.¹⁷ Hátrányos helyzetű személyek saját karrierjét Magyarországon állami, kormányzati és önkormányzati intézmények sora segíti az egészségügyi és szociális ellátórendszerrel kezdve a foglalkoztatást és képzést biztosító szervezeteken át, a felnőttképzési szervezetekig.¹⁸ Az oktatás jelentősége azonban túlmutat a pusztán létfenntartás, munkavállalás előfeltételénél. Az oktatás biztosítja az egyén felelősség érzetét, mely az állampolgár más jogai gyakorlásának is feltétele. Statisztikákban a

¹³ Az „új” alapkészségek a következők: 1. Az anyanyelven folytatott kommunikáció; 2. Az idegen nyelveken folytatott kommunikáció; 3. Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén; 4. Digitális kompetencia; 5. A tanulás elsajátítása; 6. Szociális és állampolgári kompetenciák; 7. Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, valamint 8. Kulturális tudatosság és kifejezőkézség. RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18. December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)

¹⁴ Kézikönyv az NFSZ álláskeresőkkal foglalkozó munkatársai számára a munkavállalói kulcskompetenciák méréséhez és az eredmények felhasználásához IKE Consulting Kft. Pécs, 2014. május 15. 11. o.

¹⁵ A karriergondozási képesség többek között magában foglalja a szakmai képzettség megszerzésén kívül az önéletrajz, a motivációs levél elkészítésével, az állásinterjúval kapcsolatos, a vállalkozási, az informatikai, de az alapfokú idegen nyelv ismertét is.

¹⁶ <http://en.unesco.org/themes/right-to-education> Letöltés: 2017. 07. 23.

¹⁷ Az Alaptörvényünk is említi a Nemzeti Hitvallás c. részben az elesettek és szegények megsegítésének kötelezettségét. („Valljuk az elesettek és a szegények megsegítésének köteleességét.”)

¹⁸ A hátrányos helyzetű személyek „felépítése” a szükséglethierarchia által megjelölt szociális munka vonalát követi.

non-formális és a formális adatok összegeként határozható meg a felnőttoktatásban résztvevők száma.¹⁹

A saját karriergondozási képességhez lehet mutatószámokat is rendelni, ilyen lehet pl. a megkezdett képzés befejezettsége, az elhelyezkedési arányszám, vagy a személyi bér emelkedésének mértéke. Ezeket a mutatószámokat a felnőttképzés eredményességi mutatóinak is nevezhetjük. E mutatószámokon kívül a gazdasági teljesítőképesség növekedése, a foglalkoztatottság és a jóléti szolgáltatások igénybevételének csökkenése is jellemzi a saját karriertervezés sikerességét.

Az Európai Bíróság a Tanács irányelvére hivatkozva világossá tette: „A Közösség oktatás terén végzett tevékenységének egyik célja annak elősegítése, hogy Európa egésze a tanulmányok és a szakképzés legkiemelkedőbb központjává váljon a világon.”²⁰ Az Európai Közösségben a polgárok tudásának, készségeinek és kompetenciájának fejlesztése és elismerése kulcsfontosságú az egyéni fejlődés, a versenyképesség, a foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió szempontjából.

Az oktatás és képzés valamint a kulturális tőke fejlesztése központi helyet foglal el a társadalmi esélyegyenlőség alakításában. Az oktatási és képzési mobilitás nemcsak a tudás létrehozásának, és megosztásának a lehetőségét jelenti, hanem olyan mechanizmus, mely a létrejövő tudás felhasználása által a piaci szereplők és az emberek életesélyeit is befolyásolja. Szükséges azonban leszögeznünk, hogy az oktatási lehetőségek növelése egy lehetőség. E területen akkor beszélhetünk javulásról, ha tanulóink képesek ezzel a lehetőséggel élni.

A szülők iskolai végzettsége nagy hatással van a fiatalok közép és felsőfokú tanintézményének kiválasztására. Alacsonyabb iskolai végzettségű szülők gyermekei a szakközépiskolát nagyobb mértékben választják, míg a magasabb iskolai végzettségű szülők gyermekei a gimnáziumot preferálják.²¹

Az oktatás esélyegyenlőségi szempontú vizsgálata nem csupán iskolai eredmények vizsgálatát jelenti. A korai szociális tanulás már a kisgyermekkorban megkezdődik, mely a családi funkciók hibás működése esetében, az iskolai pedagógiai munkával jól korrigálható. A korrekciós pedagógiai és pszichológiai fejlesztések csoportban és egyénileg történnek, csökkentve az alacsony szociokulturális környezetből érkező gyermekek hátrányát iskolatársaikkal szemben. Az iskolai pszichológiai munka azonban öngerjesztő folyamat, hiszen nem csupán ellátást, hanem tartós terápiát jelent, mely ismétlődő alkalmak által kötődést okoz.

Társadalomtudósok empirikus bizonyítékok által világossá teszik, hogy a formális iskolai oktatás fontos szerepet játszik a gazdasági növekedés fokozásában, jelentősen emeli a foglalkoztatottságot és ezzel a munkavállaló jövedelmét, befolyással van a bűnözésre, és az emberek társadalmi helyzetére is. Az oktatás és a gazdasági növekedés országon belüli alkalmazására az UNESCO Oktatás 2030 c. stratégiája az életen át történő tanulás befogadó, minőségi és igazságos tanulási lehetőségét ajánlja mindenki számára. Így fogalmaz: „A befogadás és a méltányosság sarokköve a transzformatív oktatásnak. Ezért vállaljuk, hogy foglalkozunk a kirekesztés és marginalizáció minden formájával valamint a hozzáférés, részvétel és a tanulási eredmények egyenlőtlenségeivel. Célértéket teljesíteni csak úgy lehet, ha abban mindenki részt vett. Ezért elkötelezzük magunkat az oktatási változtatások döntéshozatalában, erőfeszítéseket teszünk annak érdekében, hogy senki, de leginkább hátrányos helyzetűek, különösen a fogyatékkal élők, ne maradjanak le.”²²

¹⁹ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktat13.pdf> Letöltés: 2017. 07. 23.

²⁰ Az Európai Bíróság ítélete a Leopold Sommer vs. Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien ügyben. A Tanács 2004. december 13-i 2004/114/EK tanácsi irányelve 2005. január 12-én lépett hatályba

²¹ Kasza Georgina, Helyzetkép a nemzetközi hallgatói mobilitásról https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/Pages177_192_Kasza.pdf Letöltés: 2017. 07. 23.

²² <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656E.pdf> s.7. Letöltés: 2017. 07. 23.

A 2011-es Széll Kálmán Tervben foglalt Magyar Munka Terv szerint: „A felnőttképzési rendszer egyik legfontosabb problémája, hogy sem a piaci mechanizmusok, sem a jogi szabályozás, sem a résztvevő, de a vizsgarendszer sem kényszeríti ki a minőségi képzést - még a támogatott tanfolyamok esetében sem.” A terv legfőbb célkitűzésének a szakképzési és a felnőttképzési rendszer átalakítását tekintette.²³

Oktatási stratégiához igazodóan Magyarország többek között az alábbi intézkedéseket tette:

-2013/2014-ben generálisan újraszabályozta a felnőttképzést²⁴

-Az oktatásra fordított teljes kormányzati kiadások növelése²⁵

-2015/2016-tól ötről három évre szállították le az óvodai nevelésben történő kötelező részvétel korhatárát, a gyermekek iskolára való jobb felkészítése és későbbi lemorzsolódásuk veszélyének csökkentése érdekében.

-2015/2016-ban duális képzési programok bevezetésére került sor a felsőoktatás munkaerő-piaci igényekhez való igazodásának javítása érdekében.

-2016/2017-ben új alaptanterv bevezetésére került sor a szakközépiskolák részére, amelyben megnövekedett a szakképzési tantárgyak tanítási óráinak száma.

-2017. januártól az önkormányzatoktól az állam veszi át az állami iskolák működtetését, és decentralizálják az állami iskolafenntartó szervezetet.

A magyar oktatás esélyegyenlőségi kihívásokkal küzd. A tanulók teljesítménye összefügg társadalmi-gazdasági háttérükkel, ezért növelni kell a hátrányos helyzetű csoportok, különösen a romák részvételét a befogadó többségi oktatásban. Az elmúlt években a kormányzati intézkedések célzottan irányultak a foglalkoztatás szempontjából hátránnyal küzdő csoportok, így a gyermeket nevelő nők hatékonyabb munkaerő-piaci integrációjának előmozdítására. Mélyreható változás volt a munkahelyvédelmi akcióterv, a bölcsődei hálózat fejlesztése, az új Munka Törvénykönyvének életbe léptetése, de idetartozik még a nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjba vonulásának lehetővé tétele (amivel a dolgozó anyákat segítették, hogy jobban támaszkodhassanak a nagymamai segítségre), valamint a 2014-ben bevezetett gyed extra is. Ez utóbbi intézkedés központi eleme a gyed és a gyes melletti munkavállalás lehetővé tétele volt, a gyermek egyéves kora felett. A kormányzati stratégia beemelte az ILO egyezmény elveit, különösen a férfiak és nők törekvéseit és szükségleteit, élet- és munkakörnyezetük összeegyeztetésében.²⁶ A jelenlegi kormány számos erőfeszítést

²³ http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf 8.o. Letöltés:2017. 07. 24

²⁴ 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről, 393/2013. (XI.12.) Korm. rendelet a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedélyezési eljárásra és követelményrendszerre, a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásának vezetésére, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzésére vonatkozó részletes szabályokról, 56/2013. (XII. 4.) NGM rendelet a felnőttképzési tevékenység folytatásának engedélyezési eljárása során fizetendő igazgatási szolgáltatási díj mértékéről, befizetésének és felhasználásának szabályairól, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzése során kiszabott bírság befizetésének rendjéről, 58/2013. (XII. 13.) NGM rendelet a felnőttképzési minőségbiztosítási keretrendszerrel, valamint a Felnőttképzési Szakértői Bizottság tagjairól, feladatairól és működésének részletes szabályairól, 59/2013. (XII. 13.) NGM rendelet a felnőttképzési szakmai programkövetelmények nyilvántartásba vételének követelményeiről és eljárási rendjéről, valamint a szakmai végzettség megszerzésének igazolásáról, 14/2014. (III. 31.) NGM rendelet a felnőttképzési szakértői és a felnőttképzési programszakértői tevékenység folytatásának részletes szabályairól, 16/2014. (IV. 4.) NGM rendelet a felnőttképzési nyelvi programkövetelmények nyilvántartásba vételének követelményeiről és eljárási rendjéről, valamint a nyelvi képzés követelményei teljesítésének igazolásáról

²⁵ A költségvetés oktatási kiadása 12,5%-kal emelkedett pl. 2014-ben.. Oktatási és Képzési Figyelő 2016 Oktatás és képzés Magyarország https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-hu_hu.pdf Letöltés: 2017.07. 23.

²⁶ ILO Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (Entry into force: 11 Aug 1983). Art. 7.

tett 2010-től kezdődően hazai és Uniós források felhasználásával a komplexen jelentkező társadalmi hátrányok enyhítésére, a foglalkoztatás elősegítése által.²⁷

II. Hogyan alakult az állami részvétel a foglalkoztatottság elősegítésében?

A KSH szerint Magyarországon 2017 májusában-július hónapok között 4,2%-ra mérséklődött a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség országon belüli eloszlása azonban nem egyenletes. A tartós munkanélküliség pedig jobban sújtja az időseket és az alulképzetteket. A munkanélküliség egyik leghatásosabb és egyben legvitatottabb állami foglalkoztatáspolitikai eszköze a közfoglalkoztatás, mely az abban résztvevő személyek egzisztenciális lehetőségeit egyértelműen meghatározza. Amellett, hogy magasabb jövedelmet biztosít, mint a segélyezési rendszer, megőrzi az emberek munkavégzési képességeit, és mentálisan egészségesebb, mint a munkanélküliség, ugyanakkor lealacsonyító is lehet az abban résztvevők számára. A „Közfoglalkoztatásból a versenyszférába” c. központi munkaerő-piaci program keretében kormányhivatalok, járási hivatalok szakemberei generális és speciális munkaerő piaci szolgáltatásokat nyújtanak, hogy elősegítsék a közfoglalkoztatásból történő kilépést.²⁸

A regionálisan nagy különbség a munkahelyek számában azt eredményezi, hogy míg egyes országrészekben nincs elegendő közfoglalkoztatott, más országrészekben az önkormányzatok nem tudnak elegendő munkát, ill. munkahelyet biztosítani a közfoglalkoztatottak számára. Mindkét szélsőséges helyzet, nagy feladatot ró az államigazgatási alrendszerekre, a helyi önkormányzatokra, és a kormányhivatalok foglalkoztatási osztályaira, valamint az állami felnőtt képző intézményekre is. (Helyi önkormányzatok számára nagy kihívás lehet a kapacitás, képzettséggel összefüggő alkalmazhatósági koordináció.

A foglalkoztatási osztályok számára a „rugalmas alkalmazkodás,” a felnőttképzési intézmények számára a képzendők alacsony létszáma, a jelentkezők képzésben tartása jelenthet nehéz feladatot.) A közfoglalkoztatottak gyakran a magasabb jövedelmet biztosító, de lakhelyüktől távolabb fekvő munkahely helyett, a helyben elérhető közfoglalkoztatást választják még akkor is, ha ott jobban ki vannak téve az időjárás szélsőséges hatásainak. A munkahelyválasztás széleskörű okokra vezethető vissza: többek között a képzetlenségből fakadóan kevés a távolabbi munkahely által elérhető bérelőny, személyes kompetenciák hiánya miatt nagy a munkavállalóban a bizonytalanság, ill. a biztonság hiányának érzete, vagy nem tudja összeegyeztetni foglalkozását és a gyermeknevelési kötelezettségét, vagy a közösség megtartó erejét erősebbnek ítéli, mint a majdani számára bizonytalan új lehetőségét.²⁹

III. Továbbra is kihívás-e az esélyegyenlőség biztosítása az oktatás és a képzés számára?

A társadalmi integrációra irányuló törekvés mérhető, a számos cselekvési stratégia, program jogszabály megjelenése által. Az integráció mellett az inkluzív társadalom felfogás

²⁷ PI. TÁMOP 2.1.6-12/1-2012-0001, TÁMOP 5.3.8-B, TÁMOP-5.3.10-12/1-2012-0001, EFOP-3.7.1-17.

²⁸ A program elhelyezkedési juttatással, a szakmai segítő bérköltség támogatásával kapcsolatos feladatait a Nemzetgazdasági Minisztérium koordinálásával a foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi/megyei kormányhivatalok és járási/fővárosi kerületi hivatalok valósítják meg. A szolgáltatásokat biztosító munkatársak foglalkoztatása az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. továbbiakban (OFA) által megvalósítandó program keretében történik. <http://nfsz.munka.hu/> Letöltés: 2017. 07. 23.

²⁹ Az információk közfoglalkoztatott személyekkel folytatott személyes beszélgetésekből származnak.

még nem túlságosan elterjedt. Mind az integráció, mind az inklúzió előmozdítása mindaddig állami feladat marad, míg az nem válik non-government szervezetek, magánemberek érdekévé, míg az önszerveződés nem válik kellően tudatossá és általánossá a társadalomban.

A köznyelvben általános a „vannak, akik haladnak, vannak, akik maradnak” mondás. Mi felnőtt képzők ezt a kijelentést és gondolkodásmódot nem vallhatjuk magunkénak. A kommunikáció a tanár fegyvere. Hétköznapi kommunikációkban nyerhetünk és veszíthetünk is. Az ismeretátadás kommunikációjában a tanárnak nyernie kell.³⁰

Hogy továbbra is maradtak-e kihívások az oktatás számára az elmúlt tíz év közösségi és állami célkitűzések változásán. Statisztikák szerint nőtt a foglalkoztatottság az Unióban – mely a képzettségnek, hosszabb karriernek, jobb egészségi állapotnak és jobb munkakörülményeknek köszönhető – de a nők és az időseke kisebb mértékben.³¹ A mérési eredmények azonban nem egyértelműek, hiszen azok nemcsak a megvalósult célokat, hanem az újratermelő igényeket is magukban foglalják.

A társadalom úgy tehető inkluzívabbá, ha az eredmények elismerését társadalmi felelősség vállaláshoz kötjük, mely még kifizetődő is a vállalkozások számára.³² A fentiek miatt elengedhetetlen a felnőttképzést támogató mentor munkája, melynek legfőbb eszközei a hátrányos helyzetű személyek támogatásában az ismeretnyújtáson, a racionális érvelésen, a remény felcsillantásában, és az érzelmekre hatásban fogalmazható meg, mellyel a mentor a hátrányokból előnyt, a komolytalan gondolkodásból elköteleződést, a biztos jövő ígéretével kitaratást, az érzelmekre hatással pedig a gondoskodás képességét szeretné előhívni.

A Magyar Nemzeti Felzárkózási Stratégia átdolgozott kiadása,³³ számos célkitűzést tartalmaz a foglalkoztatottság javítása, és a szegénység leküzdése érdekében. A stratégia is világossá teszi, hogy a képességek hiánya, a szegénység tömeges jelenléte, és a romák által lakott területek nagymértékben egybeesnek. A Kormány Magyarország a leghátrányosabb helyzetű térségeiben a felzárkózást segítő tizenhét Integrált Oktatási és Közösségi Központot is működtet, ahol a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság által elsősorban az ISCED III képzettségi szint alatti személyeknek alapfokú, általános és szakmai ismereteket is nyújt.³⁴

IV. Befejező gondolatok

2007-ben a gazdasági válság előtt az egyéni karrierlehetőség, a munkavállalói, oktatási mobilitás, az egyéni életminőség, az életút tanácsadás, és a globalizálódó munkaerő piac, valamint az esélyegyenlőség biztosítása jelentette a kihívást az oktatás és a képzés számára. A gazdasági válság ráirányította a figyelmet, hogy az egyéni karrier és a társadalom léte, sikeressége szorosan összefügg.

2017-ben új kihívások jellemzik a felnőttképzést és a munka világát. A népesség fogyás, az idősödő társadalom, az atomizálódó családszerkezet, a számítástechnika

³⁰ A helyes tanítói attitűdről-elemeiről lásd bővebben: Ann Demarais-Valerie White: Első benyomás HVG könyvek Budapest, 2008. 45.o

³¹ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_en.pdf
Letöltés: 2017. 07. 24.

³² Daniel Nelson A Mental Revolution, Ohio University Press 1992 p. 222.

³³ MAGYAR NEMZETI TÁRSADALMI FELZÁRKÓZÁSI STRATÉGIA II. TARTÓSAN RÁSZORULÓK – SZEGÉNY CSALÁDBAN ÉLŐ GYERMEKEK – ROMÁK (2011–2020) Frissített változat Budapest, 2014. szeptember

³⁴ Helyszínek: Barcs, Bányaterenye, Berkesz, Bodroghalom, Fehérgyarmat, Füzesgyarmat, Kaposvár, Kiskunhalas, Kisújszállás, Mátészalka, Mezőkovácsháza, Mohács, Pétervására, Szegvár, Tiszaróff, Tornanádaska, Vajszló, <http://kozossegi.kozpont.szgyf.gov.hu/kulturalis-ertekek-napja-az-innovacios-oktatasi-es-kozossegi-kozpontokban/> Letöltés: 2017. 07. 23.

előretörése, a munka globalizálódása, a migráció hatása az egyén és az állam számára is új követelményeket támaszt, mert a munkaerőpiac specialistákat keres.

Bár a felnőttképzésnek elsősorban továbbra is azokat kell kiszolgáltatnia, akik változtatni szeretnének az életükön, azokat is szolgáltatnia kell, akik nem akarnak, vagy önerőből nem tudnak változtatni az életükön, amennyiben az egyéni motiváció felébresztésére még lehetőség van.³⁵ Ehhez a felnőttképzésnek olyan szerkezetűnek kell lennie, amely zökkenőmentesen illeszkedik a jól működő állami egészségügyi, szociális, oktatási, igazgatási alrendszerekhez. Meg kell vizsgálnunk, hogy ki és miért csinálja jobban, eredményesebben a privát felnőtt képző intézmények közül a felnőttképzést, mint az állami képző intézmények, és használnunk kell a tapasztalatokat. A felnőttképzésnek szükségszerűen kapcsolódnia kell a versenyszférához, annak kifejezett és előre nem látható igényeihez is.

A felnőttképzéstől elvárható, hogy rendelkezzen mindazon képességekkel, melyeket a szolgáltatást igénybe vevőknek nyújtani igyekeznek. A felnőttképzésnek tapadnia kell a képzést megrendelő és a képzendők igényeihez. A felnőttképzés olyan „varrat” mely a társadalmat elszakíthatatlanul összetartja, rezisztens a destruktív szándékokkal szemben, de átereszt a humán és reáltudományokat a versenyszféra felé, és határozott visszajelzést ad az állam részére a versenyszféra igényeiről. Ugyanakkor nem tekinthetünk el a felnőttképzés szociális dimenzióitól sem. A felnőttképzés és a szociális jogok nem választhatóak el egymástól, mert a szociális jogok biztosítják azokat a kereteket, melyeket a tagállami intézkedések költségvetési támogatásuk által kitöltenek a lemaradók érdekében.

A nemzeti törekvések és az Unió lehetőségei összehangolása a politika feladata, mely által hozzáadott érték teremthető meg, hiszen az ifjúság, és a hátrányos személyű személyek állami támogatása bizonyosan megtérül.

Irodalomjegyzék

- ANN, Demarais-Valerie White Első benyomás HVG könyvek Budapest, 2008. 45.o.
- Grow, G. O. (1991). Teaching learners to be self-directed. *Adult Education Quarterly*, 41 (3), 125-149.
- DANIEL, Nelson A Mental Revolution, Ohio University Press 1992 p. 222.
- KOLTAI, Dénes és Lada László Az Andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Tanulmánykötet. Nemzeti Felnőttképzési Intézet Budapest, 2006. 13. o.
- NÉMETH, Balázs lifelong learning paradigma értelmezése Országos Foglalkoztatási Közalapítvány SZFK 2007-7242 Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara 75-81.o.
- NORMAN, Longworth Learning City for a Learning Century Stylus Publishing Inc. 1999. p. 71 and 90.
- ZRINSZKY, László Bevezetés a felnőttképzés tudományába Okker Oktatási Iroda 1995. 3. o.
- A Model Comprehensive, Developmental Guidance and Counseling Program for Texas Public Schools A Guide for Program Development Pre-K-12th Grade Revised 2004 pdf p.17.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies 290 5th EDUCATION, YOUTH AND CULTURE Council meeting Brussels, 21 November, 2008.
- ILO Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (Entry into force: 11 Aug 1983). Art. 7.
- Kézikönyv az NFSZ álláskeresőkkel foglalkozó munkatársai számára a munkavállalói kulcskompetenciák méréséhez és az eredmények felhasználásához IKE Consulting Kft. Pécs, 2014.május 15. 11. o.

³⁵ A korai életszakaszban előidézett tanítási hibák korrekciója, és az önálló tanulás tanítása a felnőtt képzők feladata. Grow, G. O. (1991). Teaching learners to be self-directed. *Adult Education Quarterly*, 41 (3), 125-149.

Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia II. Tartósan Rászoruló – Szegény Családban Élő Gyermekek – Romák (2011–2020) Frissített változat Budapest, 2014. szeptember

Recommendation of The European Parliament And of The Council of 18. December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)

Jogszabályok

1977. évi 21. törvényerejű rendelet az emberi képességek kifejlesztése érdekében való pályaválasztási tanácsadásról és szakképzésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1975. évi 60. ülészakán, 1975. június 23-án elfogadott egyezmény kihirdetéséről

1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról 86.§. (4)

30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

2004/114/EK tanácsi irányelv

2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről I. rész 9., 9., 15., 20 cikk

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 18.§. (f)

Internetes dokumentumok

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktatas13.pdf> Letöltés: 2017. 07. 23.

https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-hu_hu.pdf Letöltés: 2017.07. 23.

<http://nfsz.munka.hu/> Letöltés:2017. 07. 23

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_en.pdf

Letöltés:2017. 07. 24.

http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf 8. o.

Letöltés:2017. 07. 24

https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/Pages177_192_Kasza.pdf Letöltés:2017. 07

23